

# Alles op alles voor ontslag met een zak geld

Frustraties op het werk kunnen leiden tot grimmige ontslagonderhandelingen. Aangemoedigd door hun omgeving of een juridisch expert willen werknemers weg met een flinke zak geld. Bemiddeling heeft dan vaak geen zin meer. Advocaten en mediators signaleren een trend.

Door *Jolan Douwes*

**I**k wil het gesprek nu beëindigen, want anders lig ik er vannacht wakker van.' Abrupt laat Maarten Verheul (68) tijdens het telefonisch onderhoud weten dat het oprakelen van zijn ontslag oude wonden opent. Hij was jaren geleden financieel directeur bij een middelgroot bedrijf, tot hij na zijn vakantie even op kantoor moest komen. 'Het ging niet goed met de handel en ik was de gebeten hond.' Verheul werd naar zijn zeggen zonder waarschuwing vooraf aan

de kant gezet. 'Het bedrijf was mijn kindje. Het doet nog steeds pijn als ik terugdenk aan die dag. Of ik even een vaststellingsovereenkomst wilde tekenen. Het bedrag dat ik meekreeg, was aanzienlijk. Maar ik weigerde meteen te tekenen.'

De gepensioneerde financieel directeur heeft er met zijn advocaat drie keer zoveel uit gesleept, inclusief winstdeling, dertiende maand en managementparticipaties. Voor 2015 kon dat nog, sindsdien geldt een maximumbedrag voor de transitievergoeding (zie 'Redelijke vergoeding bij ontslag'). Hoeveel

Verheul kreeg na zeven maanden vrijstelling van werk, wil hij vanwege zijn geheimhoudingsplicht niet zeggen. 'Mijn vrouw vindt het nog steeds een nulletje te weinig, maar mijn advocaat adviseerde akkoord te gaan. Het ging zo slecht met het bedrijf dat het failliet dreigde te gaan – en dan zou ik niets krijgen.' Verheul was op tijd; drie jaar later ging de zaak op de fles.

De oud-leidinggevende komt er openlijk voor uit dat hij alles op alles heeft gezet voor een hoge ontslagvergoeding. 'Als je ergens recht op hebt, heb je er recht op', zegt hij stellig. Onder advocaten, mediators en arbeidsdeskundigen was verder niemand bereid te vertellen hoe ontslagprocedures kunnen verlopen. Ook werkgevers en personeelsmanagers houden zich liever gedeisd. 'Geen interesse', reageert een hr-adviseur op een interviewverzoek. Eerder had ze op een LinkedIn-bericht van mediator Martijn Hoogstraten gereageerd met de woorden: 'Heel herkenbaar.'

## Recht op WW

Wat was dan zo herkenbaar? Hoogstraten beschrijft in zijn bericht hoe ontslagonderhandelingen kunnen uitmonden in grimmige gevechten. Als iemand eigenlijk alleen maar weg wil met een grote zak geld, wordt bemiddeling lastig. De mediator maakt ook mee dat medewerkers aansturen op een conflict dat uitmondt in vertrek, met recht op WW. In de ogen van hun werkgever vragen ze onrealistisch hoge bedragen naast hun transitievergoeding. Het conflict kan zo hoog oplopen dat de werknemer zich ziek meldt. Dan ontstaat een patstelling, die maanden kan duren.

'Die patstelling in arbeidsconflicten is een trend die ik signa-



Het conflict kan zo hoog oplopen dat de werknemer zich ziek meldt. Dan ontstaat er een langdurige patstelling.

leer', schrijft Hoogstraten, wiens LinkedInbericht ruim 150 likes en positieve reacties genereerde. Online geeft de mediator een actueel voorbeeld van een medewerker die zich niet meer ziet terugkomen op zijn werk. Hij vindt dat de werkrelatie te veel is verstoord en hij wil een WW-uitkering via een vaststellingsovereenkomst. De werkgever wil daar wel aan meewerken, maar geen transitievergoeding betalen.

Hoogstraten: 'Met behulp van een advocaat komt de werknemer vervolgens met een eisenpakket. Daar zit het gevoel achter dat hem op zijn werk onrecht is aangedaan; hij denkt: dan moeten ze maar de hoofdprijs betalen.' Die hoofdprijs kan variëren van €10.000 tot €50.000, is de ervaring van Hoogstraten. 'Het hoogste bedrag dat iemand heeft meegekregen is €110.000. Die medewerker werd zo dreigend, dat het bedrijf waar hij in dienst was snel van hem af wilde. Geld was geen issue.'

Over trends gesproken: er is nog weinig onderzoek gedaan naar ontslagconflicten, maar in het vaktijdschrift *ArbeidsRecht* (2024) signaleren advocaat Heleen Pesser en hoogleraar Gerrard Boot dat zogenoemde 'billijke' ontslagvergoedingen in 2023 meer dan twee keer zo hoog zijn als in 2021. Het gaat in zulke gevallen om ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, bijvoorbeeld willens en wetens aansturen op ontslag. De rechter deed in 2023 48 keer uitspraak en de gemiddelde toegekende vergoeding bedroeg bijna €65.000.

### Absurd hoog

De laatste drie jaar is er meer gedoe over ontslag, merkt Samantha Kranenburg, associate partner bij WVO Advocaten. 'Ik weet niet of er een relatie is met corona, maar conflicten lopen hoger op. Zo ont-

staan vervelende ontslagsituaties, die niet alleen veel geld kosten, maar ook veel tijd en energie.' In meer dan de helft van de vaststellingsovereenkomsten waar haar kantoor werkgevers in adviseert, vragen werknemers een flinke zak geld mee. 'Ook wanneer ze als zelfstandige verder willen gaan. Soms zeggen ze er letterlijk bij: je mag me inhuren als zzp'er.'

Het hoogste ontslagbedrag waarover Kranenburg heeft onderhandeld, is drie ton, inclusief bonussen, winstaandelen, certificaten en onregelmatigheidstoeslag. 'Er dreigt een cultuur van absurd hoge ontslagvergoedingen te ontstaan', waarschuwt ze. Steeds vaker ziet zij dat juridische adviesbureaus en advocaten werknemers gouden bergen beloven.

'Zij stimuleren rupsje-nooit-genoeggedrag. Naast een hoge vergoeding willen de werknemers ook nog maanden vrijstelling van werk krijgen. Het ligt echt niet altijd aan de werknemers; ze worden soms opgejut door verhalen op verjaardagen, hun partners en zogenoemde ontslagexperts - vaak zonder enige kennis van zaken. Twee jaar terug hadden we te maken met een werknemer die er redelijk uit wilde komen, maar zijn adviseur was de boel continu aan het opjutten.'

Mediator Martijn Hoogstraten benadrukt dat juridische hulp waardevol is voor werknemers die in een ingewikkelde ontslagsituatie verkeren. Maar hij merkt ook dat de invloed van advocaten, adviseurs of betrokken partners groot kan zijn. 'Ik denk dan: ga je

## Redelijke vergoeding bij ontslag

**A**ls het initiatief bij de werkgever ligt, heeft een vertrekkende werknemer in principe recht op een transitievergoeding: een derde maandsalaris per gewerkt jaar en maximaal €89.000 bruto. Is het jaarsalaris hoger, dan is het maximum één brutojaarsalaris. Grofweg de helft van het bedrag gaat naar de Belastingdienst.

- ⊗ De werkgever betaalt vakantiegeld en een eventuele eindejaarsuitkering verplicht uit.
- ⊗ Onderhandelbaar is een scholingsbudget en/of outplacement, gemiddeld tussen de €2500 en €5000.

⊗ Soms is er budget beschikbaar voor het raadplegen van een advocaat, gemiddeld €750.

⊗ Via de rechter maakt een werknemer kans op een billijke ontslagvergoeding als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

⊗ Statutair bestuurders kunnen een contractuele ontslagvergoeding, ook wel Golden Parachute genoemd, krijgen mits daarvooraf afspraken over zijn gemaakt.

voor je gelijk of voor je geluk? Als je het niet naar je zin hebt, ga dan je eigen weg. Ik gun het mensen dat ze niet ongelukkig of ziek worden.' Dat laatste ziet hij vaak gebeuren. Dan zien medewerkers, die vaak maandenlang ziek zijn, maar één uitweg: een vaststellingsovereenkomst. Maar zolang ze ziek zijn, kan dat helemaal niet.

### Meer lef

Vaak adviseert een bedrijfsarts in zo'n geval mediation. Hoogstraten: 'De gedachte daarachter is dat het conflict met de werkgever eerst moet worden opgelost. Mijn advies aan de bedrijfsarts is: houd er rekening mee dat dat niet altijd lukt en laat iemand niet de zaak eindeloos rekken. Toon wat meer lef en geef andere adviezen. Dat kan exit-mediation zijn of re-integratie. Nu zit een medewerker soms wel een jaar thuis, met alle frustraties en kosten van dien.'

Nóg een manier om escalatie te voorkomen, is volgens advocaat Kranenburg: voor een werknemer zich ziek meldt al met de werkgever en een mediator in gesprek gaan. 'Het helpt problemen eerder te bespreken.' Anders kunnen mensen op hun strepen gaan staan uit kwaadheid om wat zij als onrechtvaardig ervaren. Dat blijkt ook uit het verhaal van voormalig financieel directeur Verheul. Aan het begin van het telefoongesprek zegt hij nog dat hij zich goed heeft vermaakt in de zeven maanden voor zijn ontslagdeal rond was. 'Het was mooi weer.' Maar als hij het gesprek beëindigt, klinkt hij verdrietig. **1**

BRON: 'DE ONTSLAG CODE', SUZANNE MEIJERS (UITGEVERIJ RENDEMENT, 2024)

**'Houd er rekening mee dat een conflict niet altijd opgelost wordt en laat iemand de zaak niet eindeloos rekken'**